

<b>PATENT ASSIGNMENT COVER SHEET</b>
--------------------------------------

Electronic Version v1.1  
 Stylesheet Version v1.2

EPAS ID: PAT7380185

<b>SUBMISSION TYPE:</b>	NEW ASSIGNMENT
<b>NATURE OF CONVEYANCE:</b>	EMPLOYMENT AGREEMENT FOR CO-INVENTOR BENGT ROSANDER
<b>CONVEYING PARTY DATA</b>	
<b>Name</b>	<b>Execution Date</b>
BENGT ROSANDER	01/01/2018
<b>RECEIVING PARTY DATA</b>	
<b>Name:</b>	BONNELI AB
<b>Street Address:</b>	DROTTNINGGATAN 13
<b>City:</b>	HELSINGBORG
<b>State/Country:</b>	SWEDEN
<b>Postal Code:</b>	252 21
<b>PROPERTY NUMBERS Total: 1</b>	
<b>Property Type</b>	<b>Number</b>
<b>Application Number:</b>	17052836
<b>CORRESPONDENCE DATA</b>	
<b>Fax Number:</b>	(212)588-0500
<i>Correspondence will be sent to the e-mail address first; if that is unsuccessful, it will be sent using a fax number, if provided; if that is unsuccessful, it will be sent via US Mail.</i>	
<b>Phone:</b>	(212) 588-0800
<b>Email:</b>	Docket@haugpartners.com
<b>Correspondent Name:</b>	HAUG PARTNERS LLP
<b>Address Line 1:</b>	745 FIFTH AVENUE
<b>Address Line 2:</b>	10TH FLOOR
<b>Address Line 4:</b>	NEW YORK, NEW YORK 10151
<b>ATTORNEY DOCKET NUMBER:</b>	A676-3
<b>NAME OF SUBMITTER:</b>	SETH NATTER
<b>SIGNATURE:</b>	/Seth Natter/
<b>DATE SIGNED:</b>	06/13/2022
<b>Total Attachments: 10</b>	
source=Employment Agreement#page1.tif	
source=Employment Agreement#page2.tif	
source=Employment Agreement#page3.tif	
source=Employment Agreement#page4.tif	
source=Employment Agreement#page5.tif	

source=Employment Agreement#page6.tif  
source=Employment Agreement#page7.tif  
source=Employment Agreement#page8.tif  
source=Employment Agreement#page9.tif  
source=Employment Agreement#page10.tif

Bonnelli AB, organisationsnummer 556924-3925, Drottninggatan 13, 252 21 Helsingborg ("Bolaget")

och

Bengt Rosander, 640805-5058, Krogshult 136, 312 98 Växtorp ("Arbetstagaren"), har denna dag ingått följande

## ANSTÄLLNINGSAVTAL

### 1 Anställningen

- 1.1 Arbetstagaren är från och med 1 mars 2018, eller om möjlig överenskommelse tidigare, anställd i Bolaget som Patentingenjör. Detta avtal syftar till att reglera villkoren för anställningen. I arbetsuppgifterna ingår bland annat konkurrentbevakning av produkter, ansökningar och patent. Utforma och lämna in patentansökningar och ansvara för dess hantering under ansökningsförfarandet och eventuella invändningar. Utöver de arbetsuppgifter som normalt ingår i tjänsten kan Arbetstagaren från tid till annan komma att få utföra andra, av Bolaget anvisade, arbetsuppgifter.
- 1.2 Anställningen gäller tills vidare.
- 1.3 Anställningen avser deltid (60%), det vill säga normalt 24 timmar per vecka. Fördelade 8 timmar vardera under måndag, onsdag, torsdag går bra så länge vi enbart är två anställda på kontoret men måste ses över och utvärderas i samband med att vi blir fler anställda. Det förutsätts att Arbetstagaren arbetar övertid i den omfattning som befattningen och Bolagets verksamhet kräver.
- 1.4 Arbetstagaren skall tills vidare vara placerad på Bolagets lokaler vid Drottninggatan 13 i Helsingborg eller sådana andra lokaler som i framtiden kan komma att ersätta dessa lokaler. Därutöver kan Arbetstagarens arbetsuppgifter erfordra resande i tjänsten, även utanför Sverige.

### 2 Allmänna förhållningsregler

- 2.1 I anställningen åligger det Arbetstagaren att följa gällande lagar och föreskrifter samt instruktioner, riktlinjer och anvisningar som utfärdas av Bolaget eller Arbetstagarens överordnade.
- 2.2 Förhållandet mellan Bolaget och Arbetstagaren grundar sig på ömsesidig lojalitet och förtroende. Arbetstagaren har att vid alla tillfällen bevaka och tillvarata Bolagets intressen på bästa sätt.
- 2.3 Arbetstagaren skall iaktta sekretess med avseende på Bolagets angelägenheter. Arbetstagaren förbinder sig att, såväl under anställningen som under fem år efter anställningens upphörande, under inga omständigheter obehörigen avslöja eller utnyttja – för egen eller för annans räkning – information som är av konfidentiell natur eller eljest ej allmänt känd avseende Bolaget eller dess verksamhet och som Arbetstagaren fått del av i samband med sin anställning i Bolaget. Med sådan information förstås såväl uppgifter som har dokumenterats i någon form, som uppgifter som har lämnats muntligen, oavsett om Arbetstagaren själv producerat uppgifterna eller erhållit dem från annan. Sekretessåtagandet gäller även motsvarande uppgifter om andra bolag inom den koncern som Bolaget från tid till annan tillhör.

- 2.4 Arbetstagaren förbinder sig att under anställningen ej förvärvsarbete eller utföra konsultarbete åt annan part som verkar inom Bolagets verksamhetsområde. Om Arbetstagaren utöver anställningens 60% deltid enligt punkt 1.3 bedriver eller ämnar bedriva icke konkurrerande verksamhet utanför Bolagets verksamhetsområde skall Arbetstagaren dock i förväg informera Bolaget därom i varje enskilt fall.

### 3 Lön med mera

3.1

- 3.2 Löneöversyn skall ske den 1 januari varje år arbetstagaren är anställd. Första löneöversynen skall ske den 1 januari 2019.

3.3 Arbetstagaren är inte berättigad till overtidsersättning eller resttidsersättning.

3.4 Bolaget ersätter skäliga och verifierade utgifter i tjänsten.

### 4 Semester

4.1 Arbetstagaren har rätt till trettio (30) betalda semesterdagar per semesterår. Under första anställningsåret har arbetstagaren rätt till 30 förskottsbetalda semesterdagar. Ej uttagen förskottssemester för semesteråret kan inte sparas för uttag senare år. När anställningen upphör skall semesterlönen som erhöles i förskott återbetalas av Arbetstagaren; antingen genom motsvarande reduktion av antal intjänade semesterdagar (eller motsvarande belopp i semesterersättning) eller genom avräkning på slutlönen, såvida ej annat följer av 29 § 3 st semesterlagen.

4.2 Arbetstagarens semester skall förläggas till de tider som Arbetstagaren och Bolagets verkställande direktör kommer överens om.

4.3 I övrigt gäller vid var tid gällande bestämmelser i semesterlagen.

### 5 Pension

5.1 Arbetstagaren skall tillförsäkras tilläggspension motsvarande den vid var tid gällande ITP-planen (genom s.k. frivillig ITP) samt tjänstegrupplivförsäkring (TGL). Pensionen beräknas på den fasta lönen enligt punkt 3 ovan.

### 6 Uppsägning

6.1 Uppsägningstiden är tre (3) månader ömsesidigt, eller, vid uppsägning från Bolagets sida, den längre uppsägningstid som kan följa av lagen (1982:80) om anställningsskydd. Uppsägning skall ske skriftligt.

6.2 Vid uppsägning av anställningsavtalet från Bolagets sida skall Arbetstagaren, om Bolaget så begär, lämna sin befattning omgående.

6.3 Arbetstagaren skall under uppsägningstiden erhålla full lön och i övrigt oförändrade anställningsförmåner.

## 7 Avskedande

Om part bryter mot bestämmelserna i detta avtal och avtalsbrottet är att anse som grovt, äger den part mot vilken avtalsbrottet begåtts rätt att säga upp anställningsavtalet med omedelbar verkan. Parts uppsägningsförklaring skall vara skriftlig.

## 8 Handlingar med mera

Allt material som Arbetstagaren får tillgång till under anställningen är Bolagets egendom. Detta gäller oavsett vilken typ av material det är fråga om och oavsett om Arbetstagaren erhållit materialet från Bolaget eller någon utomstående eller om Arbetstagaren själv producerat materialet. Då Arbetstagaren lämnar sin befattning hos Bolaget, skall Arbetstagaren till Bolaget överlämna allt arbetsmaterial och all annan egendom som tillhör Bolaget, men som är i Arbetstagarens besittning. Arbetstagaren får därvid inte behålla egna kopior av materialet eller delar av detta.

## 9 Immateriella rättigheter

9.1 Samtliga rättigheter till immaterialrättigheter och know-how ("Rättigheterna") som (i) görs eller skapas av Arbetstagaren i anställningen; eller som (ii) under anställningen eller därefter (såvitt gäller patenterbara uppfinningar upp till 18 månader efter det att anställningen upphört) tillkommer väsentligen som ett resultat av Arbetstagarens anställning i Bolaget, skall uteslutande tillfalla Bolaget. Detta gäller oavsett om prestationerna är patenterbara eller annars möjliga att skydda under svensk eller utländsk immaterialrättslig eller annan lagstiftning.

Rätten att vidareöverlåta Rättigheterna samt företa ändring i material baserat på dessa skall tillkomma Bolaget. Arbetstagaren efterger vidare, så långt lagligen kan ske, sin rätt att bli angiven vid framställning av exemplar av verk samt då verk framföres offentligt. Rättigheterna får framställas, framföras och återges i såväl analog som digital form samt i alla nuvarande och framtida medium. Om annat inte följer av tvingande lag utgår ingen särskild ersättning, utöver lön och övriga anställningsförmåner, för Arbetstagarens skapande av Rättigheterna.

9.2 Arbetstagaren skall på alla sätt, såväl under som efter anställningens upphörande, vara Bolaget behjälpligt med att skapa, upprätthålla, överlåta eller på annat sätt förfoga över immateriell rättighet enligt ovan.

## 10 Konkurrens

10.1 Arbetstagaren förbinder sig att under anställningstiden och för en period av tolv (12) månader från det att anställningen upphört, inte

- a) ta anställning hos med Bolaget konkurrerande företag, eller
- b) ingå såsom delägare i sådant konkurrerande företag som anges i
- c) eller på annat sätt bistå sådant företag med råd eller dåd, eller
- d) själv eller genom annan påbörja eller driva med Bolaget konkurrerande verksamhet, eller
- e) direkt eller indirekt för egen eller annans räkning engagera Bolagets personal eller till Bolaget knutna konsulter eller andra uppdragstagare eller
- f) vare sig direkt eller indirekt verka för att en eller flera kunder eller leverantörer till Bolaget, helt eller delvis, lämnar Bolaget eller övergår till en med Bolaget konkurrerande verksamhet.

Konkurrensförbudet gäller ej om:

- a) Bolaget meddelar Arbetstagaren att konkurrensförbudet inte längre skall gälla.

- 10.2 Om anställningen upphör att gälla efter uppsägning på annan grund än pensionering, kan ersättning utgå för den olägenhet som gällande konkurrensförbud (10.1 a-c ovan) innebär för Arbetstagaren. För

det fall ersättning skall utgå skall Bolaget till Arbetstagaren per månad utbetala skillnaden mellan Arbetstagarens arbetsinkomst från Bolaget vid anställningens upphörande och den (lägre) inkomst som Arbetstagaren därefter intjänar i ny förvärvsverksamhet. Ersättningen skall dock inte överstiga sextio (60) procent av månadsinkomsten från Bolaget vid anställningens upphörande och inte heller utgå för längre tid än den period under vilken konkurrensförbudet gäller och iakttas. För fastställande av ersättningsbeloppet är Arbetstagaren skyldig att fortlöpande hålla Bolaget underrättat om storleken av sina inkomster från ny förvärvsverksamhet. Ersättning enligt ovan utgår först från och med den dag då Bolaget genom rekommenderat brev erhållit del av Arbetstagarens begäran om ersättning. Om Arbetstagaren avskedas på grund av grovt avtalsbrott kan Bolaget helt eller delvis dra in förmånen av ersättning enligt ovan.

- 10.3 Bolaget kan genom meddelande till Arbetstagaren befria denne från skyldigheten att iakttä konkurrensförbudet, varvid Bolagets ersättningskyldighet enligt punkt 10.2 ovan omedelbart upphör att gälla.

## 11 Vite

Om Arbetstagaren bryter mot sekretessåtagandet i punkt 2.3 ovan eller konkurrensförbudet i punkt 10.1 ovan skall Arbetstagaren för varje gång så sker till Bolaget utge ett vite med ett belopp motsvarande sex (6) gånger Arbetstagarens genomsnittliga månadsinkomst från Bolaget. Med genomsnittlig månadsinkomst avses genomsnittet av de belopp som Arbetstagaren per månad erhållit som fast lön, provision, bonus etc. under det sista anställningsåret. Erläggande av vite berättigar inte Arbetstagaren att fortsätta överträdelsen. Bolaget skall vara berättigat till ytterligare ersättning i den mån skadan överstiger vitesbeloppet.

## 12 Övrigt

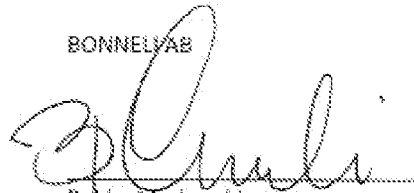
- 12.1 Detta anställningsavtal ersätter till fullo samtliga tidigare såväl muntliga som skriftliga avtal om lön och andra anställningsvillkor mellan Bolaget och Arbetstagaren.
- 12.2 Ändringar i eller tillägg till detta avtal skall vara skriftliga och undertecknade av båda parter för att äga giltighet.
- 12.3 Arbetstagaren medger att Bolaget äger rätt att kvitta eventuella skulder som Arbetstagaren har eller kan komma att få till Bolaget mot Arbetstagarens lön eller andra förmåner från Bolaget.
- 12.4 Inget kollektivavtal är tillämpligt på anställningen.
- 12.5 Genom att underteckna detta Avtal samtycker Arbetstagaren till att Bolaget behandlar de personuppgifter, även personnummer, som Arbetstagaren eller någon annan har tillhandahållit till Bolaget, för att Bolaget skall kunna fullgöra sina åtaganden som arbetsgivare.

12.6 Bolaget åtar sig att teckna försäkring som ger ersättning vid olycksfall under tjänsteresa samt särskilda ersättningsbelopp vid invaliditet och dödsfall till följd av olycksfall under tjänsteresa.

-----

Detta avtal har upprättat i två original av vilka parterna har tagit var sitt. Helsingborg den 1 januari 2018

BONNELI AB



Bobby Markovski  
Bonnelli AB



Bengt Rosander



Bonnelli AB, corporate identity number 556924-3925, Drottninggatan 13, 252 21 Helsingborg (the "Company")  
and

Bengt Rosander, 640805-5058, Krogshult 136, 312 98 Våxtorp ("The Employee"), has on this day included the following

## **EMPLOYMENT AGREEMENT**

### **1 The employment**

- 1.1 As of March 1, 2018, or earlier if possible upon agreement, the employee is employed by the Company as a Patent Engineer. This agreement aims to regulate the terms of employment. The tasks include competitor monitoring of products, applications and patents. Draft and file patent applications and be responsible for their handling during the application process and any objections.  
In addition to the tasks that are normally included in the position, the Employee may from time to time be required to perform other tasks assigned by the Company.
- 1.2 The employment is valid until further notice.
- 1.3 The employment refers to part-time (60%), i.e. normally 24 hours per week. Distributed 8 hours each during Monday, Wednesday, Thursday, this works well as long as we are only two employees in the office but must be reviewed and evaluated in connection with us becoming more employees. It is assumed that the Employee works overtime to the extent required by the position and the Company's operations.
- 1.4 The employee shall for the time be located at the Company's premises at Drottninggatan 13 in Helsingborg or such other premises as may in the future replace these premises. In addition, the Employee's duties may require traveling in the service, even outside Sweden.

### **2 General rules of conduct**

- 2.1 In the employment, it is the Employee's obligation to comply with applicable laws and regulations as well as instructions, guidelines and instructions issued by the Company or the Employee's superiors.
- 2.2 The relationship between the Company and the Employee is based on mutual loyalty and trust. The employee has to monitor and safeguard the Company's interests in the best possible way at all times.
- 2.3 The employee shall observe confidentiality with regard to the Company's affairs. The Employee undertakes, both during the employment and for five years after the termination of the employment, under no circumstances unauthorizedly discloses or uses - for his own or on behalf of others - information that is confidential in nature or otherwise generally not known regarding the Company or its activities and which the Employee has received in connection with his employment in the Company. By such information is understood both information that has been documented in some form, as well as information that has been submitted orally, regardless of whether the Employee himself produces information or has received it from another. The confidentiality commitment also applies to corresponding information about other companies within the group to which the Company belongs from time to time.
- 2.4 The employee undertakes not to take employment or perform consulting work during the employment for any other part that operates in the Company's area of activity. However, if the Employee conducts or intends to conduct non-competitive activities outside the Company's area of activity in addition to the





60% part-time employment in accordance with section 1.3, the Employee shall inform the Company thereof.

### **3 Salary and more**

- 3.1 The employee's salary shall be SEK xx,000 per month. Payment of salary must be made no later than the 25th day of each earning month.
- 3.2 The salary review shall take place on 1 January each year the employee is employed. The first salary review will take place on 1 January 2019.
- 3.3 The employee is not entitled to overtime pay or travel time pay.
- 3.4 The company reimburses reasonable and verified expenses in the service.

### **4 Vacation**

- 4.1 The employee is entitled to thirty (30) paid vacation days per vacation year. During the first year of employment, the employee is entitled to 30 prepaid vacation days. Non-taken advance holidays for the holiday year cannot be saved for withdrawals in later years. Upon termination of employment, holiday pay received in advance shall be reimbursed by the Employee; either by a corresponding reduction in the number of earned holiday days (or a corresponding amount in holiday pay) or by a deduction from the final salary, unless otherwise follows from section 29 (3) of the Holiday Act.
- 4.2 The Employee's vacation shall be located at the times agreed between the Employee and the Company's CEO.
- 4.3 In other respects, the provisions of the Holidays Act in force at any given time apply.

### **5 Pension**

- 5.1 The employee shall be insured with a supplementary pension corresponding to the ITP plan in force at any given time (through so-called voluntary ITP) and occupational group life insurance (TGL). The pension is calculated on the fixed salary according to item 3 above.

### **6 Termination**

- 6.1 The notice period is three (3) months mutually, or, in the event of termination by the Company, the longer notice period that may follow from the Employment Protection Act (1982: 80). Termination must be in writing.
- 6.2 Upon termination of the employment contract by the Company, the Employee shall, if the Company so requests, leave his position immediately.
- 6.3 During the notice period, the employee shall receive full pay and otherwise unchanged employment benefits.



## 7 Dismissal

If a party violates the provisions of this agreement and the breach of contract is to be regarded as severe, the party against whom the breach of contract has been committed has the right to terminate the employment contract with immediate effect. The party's declaration of termination must be in writing.

## 8 Documents and more

All material that the Employee has access to during the employment is the Company's property. This applies regardless of the type of material in question and regardless of whether the Employee has received the material from the Company or an outsider or whether the Employee himself produced the material. When the Employee leaves his position with the Company, the Employee shall hand over to the Company all work material and all other property that belongs to the Company, but which is in the Employee's possession. The employee may not keep his own copies of the material or parts of it.

## 9 Intellectual property rights

9.1 All rights to intellectual property rights and know-how (the "Rights") that (i) are made or created by the Employee in the employment; or which (ii) during the employment or thereafter (in the case of patentable inventions up to 18 months after the termination of employment) is added substantially as a result of the Employee's employment in the Company, shall accrue exclusively to the Company. This applies regardless of whether the services are patentable or otherwise possible to protect under Swedish or foreign intellectual property law or other legislation.

The right to transfer the Rights and make changes to materials based on these shall accrue to the Company. The employee further waives, as far as is legally possible, his right to be stated when producing copies of works and when works are performed in public. The rights may be produced, performed and reproduced in both analogue and digital form as well as in all current and future mediums. Unless otherwise provided by mandatory law, no special compensation is paid, in addition to salary and other employment benefits, for the Employee's creation of the Rights.

9.2 The employee shall in all ways, both during and after the termination of the employment, be helpful to the Company in creating, maintaining, transferring or otherwise disposing of intellectual property rights as above.

## 10 Competition

10.1 The employee undertakes that during the period of employment and for a period of twelve (12) months from the termination of employment, not to

- a) take employment with companies competing with the Company, or
- b) be a partner in a competing Company referred to in
- c) or otherwise assist such Company with advice or deeds; or
- d) itself or through another start or conduct business competing with the Company, or
- e) directly or indirectly, on his own or someone else's behalf, engage the Company's personnel or consultants or other contractors affiliated with the Company; or
- f) neither directly nor indirectly work towards one or more customers or suppliers to the Company, in whole or in part, leaving the Company or transferring to a business that competes with the Company.

The non-competition does not apply if:

- a) The Company notifies the Employee that the non-compete obligation shall no longer apply.



- 10.2 If the employment ceases to apply after termination on grounds other than retirement, compensation may be paid for the inconvenience that the current prohibition of competition (10.1 a-c above) entails for the Employee. For in the event that compensation is to be paid, the Company shall pay to the Employee per month the difference between the Employee's earned income from the Company upon termination of employment and the (lower) income that the Employee subsequently earns in new employment. However, the remuneration shall not exceed sixty (60) percent of the monthly income from the Company upon termination of employment and shall not be paid for longer than the period during which the prohibition on competition applies and is observed. In order to determine the amount of compensation, the Employee is obliged to continuously keep the Company informed of the size of his income from new acquisitions. Remuneration as described above is only paid from the day on which the Company receives part of the Employee's request for compensation by registered letter. If the Employee is dismissed due to a serious breach of contract, the Company may fully or partially withdraw the benefit of compensation as described above.
- 10.3 The Company may, by notifying the Employee, release the employee from the obligation to comply with the prohibition of competition, whereby the Company's obligation to pay compensation in accordance with section 10.2 above ceases to apply immediately.

## **11 Penalty**

If the Employee violates the confidentiality obligation in section 2.3 above or the prohibition of competition in section 10.1 above, the Employee shall each time pay the Company a fine corresponding to six (6) times the Employee's average monthly income from the Company. Average monthly income refers to the average of the amounts that the Employee received per month as a fixed salary, commission, bonus, etc. during the last year of employment. The imposition of a fine does not entitle the Employee to continue the violation. The company shall be entitled to additional compensation to the extent that the damage exceeds the amount of the fine.

## **12 Other**

- 12.1 This employment agreement fully replaces all previous both oral and written agreements on salary and other terms of employment between the Company and the Employee.
- 12.2 Amendments or additions to this Agreement shall be in writing and signed by both parties to be effective.
- 12.3 The Employee agrees that the Company has the right to set off any debts that the Employee has or may receive to the Company against the Employee's salary or other benefits from the Company.
- 12.4 No collective agreement applies to the employment.
- 12.5 By signing this Agreement, the Employee agrees that the Company processes the personal data, including social security numbers, that the Employee or someone else has provided to the Company, in order for the Company to be able to fulfill its obligations as an employer.
- 12.6 The company undertakes to take out insurance that provides compensation in the event of an accident during a business trip as well as special compensation amounts in the event of disability and death as a result of an accident during a business trip.



This agreement has been drawn up in two originals, each of which has been signed by the parties. Helsingborg on 1 January 2018

BONNELI AB

\_\_\_\_\_  
Bobby Markovski  
Bonneli AB

\_\_\_\_\_  
Bengt Rosander

It is hereby certified that the foregoing is a true and correct translation

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Joacim Lydén".

Joacim Lydén